

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengaruh komitmen organisasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrininusua Desa Sei Pinang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, maka langkah awal yang harus dilakukan peneliti sebagai hasil penelitian pendahuluan adalah dengan memberikan tinjauan karakteristik responden yang dinyatakan dalam tabulasi identitas responden, dari 84 sampel yang diteliti dan 84 kuisisioner yang disebar, hanya 70 orang responden yang menjawab pernyataan kuisisioner tersebut dan sisanya kembali sejumlah 14 kuisisioner yang tidak diisi.

##### 5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran angket, diperoleh data mengenai usia responden. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut:

**Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

| No           | Usia          | Jumlah (Responden) | Persentase (%) |
|--------------|---------------|--------------------|----------------|
| 1            | 20 – 29 tahun | 19                 | 27,14          |
| 2            | 30 – 39 tahun | 27                 | 38,57          |
| 3            | 40 – 49 tahun | 24                 | 34,28          |
| 4            | > 50 tahun    | 0                  | 0              |
| <b>Total</b> |               | <b>70</b>          | <b>100</b>     |

**Sumber : Data Primer yang diolah, 2019**

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas responden dengan rentang usia 20 – 29 tahun berjumlah 19 orang atau 27,14%. Responden dengan rentang usia 30 – 39 tahun berjumlah 27 orang atau 38,57%. Responden dengan rentang usia 40 – 49

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tahun berjumlah 24 orang atau 34,28%. Dan responden dengan rentang usia di atas 50 tahun berjumlah 0 orang atau 0%. Berdasarkan rekapitulasi di atas, karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kampar didominasi oleh responden dengan rentang usia 30 - 39 tahun berjumlah 26 orang atau sekitar 38,57%

### 5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2 berikut ini adalah klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin pada Karyawan PT Indojoya Agrinusa Kampar.

**Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|--------|----------------|
| 1  | Laki-laki     | 67     | 95,7           |
| 2  | Perempuan     | 3      | 4,2            |
|    | Jumlah        | 70     | 100            |

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2019*

Pendiskripsian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini terdiri dari karyawan laki-laki sebanyak 67 orang (95,7%) dan karyawan perempuan 3 orang (34,2%).

### 5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran angket, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Pengumpulan data melalui kuisioner berdasarkan karakteristik responden dari segi pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.3

**Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|----|------------|--------|----------------|
| 1  | SD         | -      | 0              |
| 2  | SMP        | -      | 0              |
| 3  | SMA/K      | 58     | 82,85          |
| 4  | D3         | 8      | 11,42          |
| 5  | S1         | 4      | 5,71           |
|    | Jumlah     | 70     | 100            |

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2019*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pendiskripsian karakteristik responden berikutnya adalah berdasarkan pendidikan, berdasarkan Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa ditinjau dari segi pendidikan, terbanyak adalah SMA/K yaitu sebanyak 58 orang (82,85%), D3 sebanyak 8 orang (11,42%) disusul tamatan S1 sebanyak 4 orang (5,71%) Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT Indojoya Agrinusa Kampar memiliki tingkat pendidikan yang rata-rata menengah, dan tingkat pendidikan karyawan yang paling tinggi adalah S1 dan yang paling rendah adalah SMA/K

## 5.2 Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel – variabel penelitian melalui interversi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden, maupun dalam angka persentase terhadap item –item variabel penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini merupakan anlias terhadap variabel yang akan diteliti dalam hal ini adalah komitmen organisasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, dimana untuk melakukan analisa dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing – masing pertanyaan disetiap variabel yang dapat diuraikan sebagai berikut:

### 5.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Produktivitas (Y)

Produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktifitas dapat menjual dengan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harga yang lebih bersaing. Untuk dapat meningkatkan produktivitasnya suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah bekerja dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas. Keadaan dunia saat ini pada umumnya menuntut untuk menggunakan SDM, uang, waktu, tempat, dan sumber daya lainnya secara lebih hemat. Tingkat produktivitas dapat diukur dari rasio output produksi dibagi input bahan produksi. Rasio ini merupakan indeks produktivitas.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan produktivitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.4 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Karyawan**

| No | Pernyataan  | Skala Likert |       |       |      |    | Total |
|----|---|--------------|-------|-------|------|----|-------|
|    |   | SS           | S     | N     | KS   | TS |       |
| 1  | kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan.              | 27           | 36    | 6     | 1    | 0  | 70    |
|    |   | 38,6%        | 51,4% | 8,6%  | 1,4% | 0% | 100%  |
| 2  | pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.                      | 35           | 29    | 6     | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 50,0%        | 41,4% | 8,6%  | 0%   | 0% | 100%  |
| 3  | profesionalisme dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan                           | 37           | 29    | 2     | 2    | 0  | 70    |
|    |   | 52,9%        | 41,4% | 2,9%  | 2,9% | 0% | 100%  |
| 4  | Saudara mampu meningkatkan hasil kerja setiap bulan.  | 30           | 34    | 6     | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 42,9%        | 48,6% | 8,6%  | 0%   | 0% | 100%  |
| 5  | Saudara memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja untuk meningkatkan hasil yang dicapai | 30           | 30    | 5     | 5    | 0  | 70    |
|    |   | 42,9%        | 42,9% | 7,1%  | 7,1% | 0% | 100%  |
| 6  | Saudara dapat mengembangkan diri diperusahaan untuk   | 30           | 32    | 8     | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 42,9%        | 45,7% | 11,4% | 0%   | 0% | 100%  |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| No     | Pernyataan   | Skala Likert |        |       |       |    | Total |
|--------|--|--------------|--------|-------|-------|----|-------|
|        |  | SS           | S      | N     | KS    | TS |       |
| 7      | meningkatkan kemampuan kerja.  |              |        |       |       |    |       |
|        | Saudara selalu meningkatkan kualitas kerja dalam bekerja.  | 23           | 41     | 5     | 1     | 0  | 70    |
|        |  | 32%          | 58,6%  | 7,1%  | 1,4%  | 0% | 100%  |
| 8      | Hasil yang saudara capai selalu mengalami peningkatan dibandingkan hasil yang sebelumnya                               | 24           | 40     | 5     | 1     | 0  | 70    |
|        |  | 34,3%        | 57,1%  | 7,1%  | 1,4%  | 0% | 100%  |
| 9      | Saudara telah bertindak efisien dalam menggunakan sumber daya perusahaan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. | 20           | 36     | 13    | 1     | 0  | 70    |
|        |  | 28,6%        | 51,4%  | 18,6% | 1,4%  | 0% | 100%  |
| Jumlah |  | 256          | 307    | 56    | 11    | 0  | 630   |
| Persen |  | 40,63%       | 48,73% | 8,88% | 1,74% | 0% | 100%  |

**Sumber : Olahan Data Spss 22**

Variabel produktivitas karyawan diukur dengan 6 indikator dengan 9 pertanyaan dan setelah dilakukan penelitian hasil semua indikator tersebut masuk dalam kategori baik. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden tentang produktivitas, menunjukkan bahwa sebanyak 256 tanggapan dengan persentase 40,63% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 307 tanggapan dengan persentase 48,73%, responden menyatakan netral 56 tanggapan dengan persentase 8,88%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 tanggapan dengan persentase 1,74%, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan baik. Hal ini dibuktikan dengan 48,73% responden menyatakan sesuai dan hanya 0,% responden yang menyatakan tidak sesuai.

## 5.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan beban kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi**

| No | Pernyataan   | Skala Likert |       |       |       |    | Total |
|----|--|--------------|-------|-------|-------|----|-------|
|    |  | SS           | S     | N     | KS    | TS |       |
| 1  | Saya ingin berkarir dalam perusahaan ini   | 20           | 35    | 13    | 2     | 0  | 70    |
|    |  | 28,6%        | 50,0% | 18,6% | 2,9%  | 0% | 100%  |
| 2  | Saya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan                                | 27           | 29    | 14    | 0     | 0  | 70    |
|    |  | 36,8%        | 43,2% | 18,9% | 0%    | 0% | 100%  |
| 3  | Saya merasa menjadi bagian pada perusahaan ini.  | 25           | 28    | 14    | 3     | 0  | 70    |
|    |  | 35,7%        | 40,0% | 20,0% | 4,3%  | 0% | 100%  |
| 4  | Saya memiliki kecintaan yang tinggi terhadap perusahaan                                  | 12           | 27    | 26    | 5     | 0  | 70    |
|    |  | 17,7%        | 38,6% | 37,1% | 7,1%  | 0% | 100%  |
| 5  | Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.                      | 11           | 19    | 30    | 10    | 0  | 70    |
|    |  | 15,7%        | 27,1% | 42,9% | 14,3% | 0% | 100%  |
| 6  | Saya akan mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi               | 8            | 24    | 33    | 5     | 0  | 70    |
|    |  | 11,4%        | 34,3% | 47,1% | 7,1%  | 0% | 100%  |
| 7  | Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.                         | 6            | 30    | 26    | 8     | 0  | 70    |
|    |  | 8,6%         | 42,9% | 37,1% | 11,4% | 0% | 100%  |
| 8  | Saya merasa nyaman dengan pekerjaan di perusahaan ini                                    | 10           | 30    | 25    | 5     | 0  | 70    |
|    |  | 14,3%        | 42,9% | 35,7% | 7,1%  | 0% | 100%  |
| 9  | Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saat ini karena sulit untuk mendapatkan pekerjaan | 11           | 30    | 26    | 3     | 0  | 70    |
|    |  | 15,7%        | 42,9% | 37,1% | 4,3%  | 0% | 100%  |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| No     | Pernyataan  | Skala Likert |        |        |       |    | Total |
|--------|---|--------------|--------|--------|-------|----|-------|
|        |   | SS           | S      | N      | KS    | TS |       |
| 10     | Saya memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan   | 20           | 29     | 19     | 2     | 0  | 70    |
|        |   | 28,6%        | 41,4%  | 27,1%  | 2,9%  | 0% | 100%  |
| 11     | Saya merasa bahagia bekerja dalam perusahaan ini          | 17           | 42     | 10     | 1     | 0  | 70    |
|        |   | 24,3%        | 60,0%  | 14,3%  | 1,4%  | 0% | 100%  |
| 12     | Saya merasa bangga menjadi bagian perusahaan ini          | 18           | 41     | 9      | 2     | 0  | 70    |
|        |   | 25,7%        | 58,6%  | 12,9%  | 2,9%  | 0% | 100%  |
| 13     | Saya memiliki kebanggaan yang tinggi dalam perusahaan ini | 16           | 37     | 15     | 2     | 0  | 70    |
|        |   | 22,9%        | 52,9%  | 21,4%  | 2,9%  | 0% | 100%  |
| Jumlah |   | 201          | 401    | 260    | 46    | 0  | 910   |
| Persen |   | 22,08%       | 44,06% | 28,57% | 5,05% | 0% | 100%  |

Sumber : Olahan Data Spss 22

Variabel komitmen organisasi diukur dengan 11 indikator dengan 13 pertanyaan dan setelah dilakukan penelitian hasil semua indikator tersebut masuk dalam kategori baik. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai komitmen organisasi, menunjukkan bahwa sebanyak 201 tanggapan dengan persentase 22,08% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 401 tanggapan dengan persentase 44,06%, responden yang menyatakan netral sebanyak 260 tanggapan dengan persentase 28,57%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 46 tanggapan dengan persentase 5,05 % dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi baik. Hal ini dibuktikan dengan 44,06% responden menyatakan sesuai dan hanya 0% responden yang menyatakan tidak sesuai.

### 5.2.3 Analisa Deskriptif Variabel Pelatihan

Pelatihan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran. Kegiatan ini dapat dilakukan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, tergantung pertimbangan efektivitas dan efesiensinya.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan pelatihan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan**

| No | Pernyataan  | Skala Likert |       |       |      |    | Total |
|----|---|--------------|-------|-------|------|----|-------|
|    |   | SS           | S     | N     | KS   | TS |       |
| 1  | Pendidikan instruktur sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan                           | 30           | 30    | 10    | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 42,9%        | 42,9% | 14,3% | %    | 0% | 100%  |
| 2  | Instruktur mampu menguasai materi pelatihan dengan baik   | 35           | 31    | 4     | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 50,0%        | 44,3% | 5,7%  | 2,9% | 0% | 100%  |
| 3  | Peserta semangat mengikuti pelatihan karena yang diberikan perusahaan                                 | 28           | 34    | 8     | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 40,0%        | 48,6% | 11,4% | 0%   | 0% | 100%  |
| 4  | Perusahaan melakukan proses seleksi terhadap karyawan yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kualitas | 30           | 31    | 8     | 1    | 0  | 70    |
|    |   | 42,9%        | 44,3% | 11,4% | 1,4% | 0% | 100%  |
| 5  | Materi yang di sampaikan sesuai dengan tujuan perusahaan  | 28           | 33    | 9     | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 40,0%        | 47,1% | 12,9% | 0%   | 0% | 100%  |
| 6  | Materi yang diberikan dalam program pelatihan sesuai dengan kriteria peserta pelatihan                | 20           | 42    | 8     | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 28,6%        | 60,0% | 11,4% | 0%   | 0% | 100%  |
| 7  | Materi yang diberikan bisa langsung di aplikasikan ke dalam pekerjaan saudara                         | 19           | 39    | 11    | 1    | 0  | 70    |
|    |   | 27,1%        | 55,7% | 15,7% | 1,4% | 0% | 100%  |
| 8  | Metode pelatihan sesuai dengan materi yang di sampaikan   | 26           | 33    | 11    | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 37,1%        | 47,1% | 15,7% | 0%   | 0% | 100%  |
| 9  | Metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai kebutuhan peserta pelatihan                              | 19           | 40    | 10    | 1    | 0  | 70    |
|    |   | 27,1%        | 57,1% | 14,3% | 1,4% | 0% | 100%  |



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| No         | Pernyataan   | Skala Likert |        |        |       |    | Total |
|------------|--|--------------|--------|--------|-------|----|-------|
|            |  | SS           | S      | N      | KS    | TS |       |
| 10         | Pelatihan yang dilakukan mampu meningkatkan keterampilan peserta pelatihan | 30           | 29     | 11     | 0     | 0  | 70    |
|            |  | 42,9%        | 41,4%  | 215,7% | 0%    | 0% | 100%  |
| Jumlah     |  | 265          | 342    | 90     | 3     | 0  | 700   |
| Persentase |  | 37,85%       | 48,85% | 12,85% | 0,42% | 0% | 100%  |

Sumber : Olahan Data Spss 22

Variabel pelatihan diukur dengan 5 indikator dengan 10 pertanyaan dan setelah dilakukan penelitian hasil semua indikator tersebut masuk dalam kategori baik. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai pelatihan, menunjukkan bahwa sebanyak 265 tanggapan dengan persentase 37,85% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 342 tanggapan dengan persentase 48,85%, responden yang menyatakan netral sebanyak 90 tanggapan dengan persentase 13,28%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 tanggapan dengan persentase 0,42% dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan karyawan baik. Hal ini dibuktikan dengan 48,85% responden menyatakan sesuai dan hanya 0,42% responden yang menyatakan tidak sesuai.

#### 5.2.4 Analisa Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Berikut rekapitulasi tanggapan responden pernyataan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja**

| No | Pernyataan  | Skala Likert |       |       |      |    | Total |
|----|---|--------------|-------|-------|------|----|-------|
|    |   | SS           | S     | N     | KS   | TS |       |
| 1  | Saudara merasa penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah memadai                                   | 15           | 44    | 8     | 3    | 0  | 70    |
|    |   | 21,4%        | 62,9% | 11,4% | 4,3% | 0% | 100%  |
| 2  | Saudara merasa cahaya yang masuk diruangan tidak membuat pekerjaan saudara terganggu.               | 23           | 40    | 7     | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 32,9%        | 57,1% | 10,0% | 0%   | 0% | 100%  |
| 3  | Sirkulasi udara diruangan kerja saudara cukup baik.   | 25           | 30    | 12    | 3    | 0  | 70    |
|    |   | 35,7%        | 42,9% | 17,1% | 4,3% | 0% | 100%  |
| 4  | Tempat kerja saudara tidak terdapat udara yang tidak sedap.   | 23           | 39    | 8     | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 32,9%        | 55,7% | 11,4% | 0%   | 0% | 100%  |
| 5  | Suara bising dari mesin yang sedang beroperasi tidak mempengaruhi konsentrasi saudara dalam bekerja | 24           | 32    | 11    | 3    | 0  | 70    |
|    |   | 34,3%        | 45,7% | 15,7% | 4,3% | 0% | 100%  |
| 6  | Pewarnaan gedung membuat saudara nyaman dalam bekerja.  | 20           | 30    | 12    | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 28,6%        | 54,3% | 17,1% | 0%   | 0% | 100%  |
| 7  | Saudara merasa suhu udara didalam ruangan saudara tidak menghalangi dalam melaksanakan pekerjaan    | 20           | 36    | 10    | 4    | 0  | 70    |
|    |   | 28,6%        | 51,4% | 14,3% | 5,7% | 0% | 100%  |
| 8  | Tata letak fasilitas kerja mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja                               | 23           | 35    | 8     | 4    | 0  | 70    |
|    |   | 32,9%        | 50,0% | 11,4% | 5,7% | 0% | 100%  |
| 9  | Atasan bekerja sama dengan karyawan dalam membangun rasa saling percaya.                            | 33           | 25    | 10    | 2    | 0  | 70    |
|    |   | 47,1%        | 35,7% | 14,3% | 2,9% | 0% | 100%  |
| 10 | Saudara dapat menjalin kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja.                               | 27           | 26    | 17    | 0    | 0  | 70    |
|    |   | 38,6%        | 37,1% | 24,3% | 0%   | 0% | 100%  |
| 11 | Menurut saudara kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja                | 28           | 23    | 14    | 5    | 0  | 70    |
|    |   | 40,0%        | 32,9% | 20,0% | 7,1% | 0% | 100%  |
| 12 | Jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan   | 25           | 27    | 17    | 1    | 0  | 70    |
|    |   | 35,7%        | 38,6% | 24,3% | 1,4% | 0% | 100%  |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| No | Pernyataan  | Skala Likert  |               |               |              |           | Total       |
|----|---|---------------|---------------|---------------|--------------|-----------|-------------|
|    |   | SS            | S             | N             | KS           | TS        |             |
| 33 | sudah baik  |               |               |               |              |           |             |
|    | Perusahaan memberikan fasilitas keamanan untuk saudara dan karyawan lainnya | 17            | 33            | 19            | 1            | 0         | 70          |
|    |   | 24,3,%        | 47,1%         | 27,1%         | 1,4%         | 0%        | 100%        |
|    | <b>Jumlah</b>   | <b>303</b>    | <b>420</b>    | <b>153</b>    | <b>26</b>    | <b>0</b>  | <b>910</b>  |
|    | <b>Persen</b>   | <b>33,29%</b> | <b>46,15%</b> | <b>16,81%</b> | <b>2,85%</b> | <b>0%</b> | <b>100%</b> |

Sumber : Olahan Data Spss 22

Variabel lingkungan kerja diukur dengan 9 indikator dengan 13 pertanyaan dan setelah dilakukan penelitian hasil semua indikator tersebut masuk dalam kategori baik. Berdasarkan dilihat rekapitulasi tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 303 tanggapan dengan persentase 33,29% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 420 tanggapan dengan persentase 46,15%, responden yang menyatakan netral 153 sebanyak tanggapan dengan persentase 16,81%, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 26 tanggapan dengan persentase 2,85% dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dengan persentase 0%.

Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan baik. Hal ini dibuktikan dengan 46,15% responden menyatakan sesuai dan hanya 0% responden yang menyatakan tidak sesuai.

### 5.3 Uji Kualitas Data

Seperti yang telah di jelaskna sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas (Independent Variabel) yaitu



Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja, 1 (satu) variabel terikat (dependent Variabel) yaitu Produktivitas karyawan.

### 5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Prayitmo, 2009 : 119).

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 22. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dengan derajat  $(n-2)$ . Jika nilai  $r$  hasil perhitungan lebih besar dari nilai  $r$  dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan, adapun  $r$  tabel dalam penelitian ini yaitu 0,2352,  $r$  tabel berasal dari tabel  $r$  yang disesuaikan dengan  $df$  (degree of freedom) dalam penelitian ini  $df = 70 - 2 = 68$  dengan signifikan pada 0,05. Berikut adalah tabel hasil uji validitas berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.8 : Uji Validitas**

| Variabel      | Pernyataan | N  | r hitung | Tanda | R tabel | Keterangan |
|---------------|------------|----|----------|-------|---------|------------|
| Produktivitas | Y1         | 70 | 0.593    | >     | 0,2352  | Valid      |
|               | Y2         | 70 | 0.726    | >     | 0,2352  | Valid      |
|               | Y3         | 70 | 0.636    | >     | 0,2352  | Valid      |
|               | Y4         | 70 | 0.789    | >     | 0,2352  | Valid      |
|               | Y5         | 70 | 0.773    | >     | 0,2352  | Valid      |
|               | Y6         | 70 | 0.742    | >     | 0,2352  | Valid      |
|               | Y7         | 70 | 0.846    | >     | 0,2352  | Valid      |
|               | Y8         | 70 | 0.836    | >     | 0,2352  | Valid      |
|               | y9         | 70 | 0.774    | >     | 0,2352  | Valid      |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| Variabel            | Pernyataan | N  | r hitung | Tanda | R tabel | Keterangan |
|---------------------|------------|----|----------|-------|---------|------------|
| Komitmen organisasi | X1         | 70 | 0.409    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X2         | 70 | 0.605    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X3         | 70 | 0.435    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X4         | 70 | 0.418    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X5         | 70 | 0.551    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X6         | 70 | 0.477    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X7         | 70 | 0.545    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X8         | 70 | 0.571    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X9         | 70 | 0.496    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X10        | 70 | 0.395    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X11        | 70 | 0.529    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X12        | 70 | 0.569    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X13        | 70 | 0.553    | >     | 0,2352  | Valid      |
| Pelatihan           | X1         | 70 | 0.396    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X2         | 70 | 0.552    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X3         | 70 | 0.732    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X4         | 70 | 0.693    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X5         | 70 | 0.819    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X6         | 70 | 0.826    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X7         | 70 | 0.813    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X8         | 70 | 0.643    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X9         | 70 | 0.749    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X10        | 70 | 0.764    | >     | 0,2352  | Valid      |
| Lingkungan kerja    | X1         | 70 | 0.677    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X2         | 70 | 0.750    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X3         | 70 | 0.715    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X4         | 70 | 0.728    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X5         | 70 | 0.721    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X6         | 70 | 0.706    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X7         | 70 | 0.794    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X8         | 70 | 0.776    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X9         | 70 | 0.586    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X10        | 70 | 0.719    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X11        | 70 | 0.629    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X12        | 70 | 0.675    | >     | 0,2352  | Valid      |
|                     | X13        | 70 | 0.643    | >     | 0,2352  | Valid      |

Sumber : Olahan Data Spss 22

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat dilihat bahwa 9 butir item pernyataan untuk variabel produktivitas karyawan semuanya dinyatakan valid, sedangkan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 13 butir pernyataan juga dinyatakan valid, untuk variabel pelatihan terdiri dari 10 butir pernyataan dinyatakan valid



1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 13 dinyatakan valid. Karena nilai  $r$  hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel (0,2017) dan item kusioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### 1.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Sugiyono (2013:147)** Uji Reliabilitas berasal dari kata *reliability* bearti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Adapun untuk memeriksa reliabilitas tanggapan responden terhadap instrument yaitu dengan melihat nilai *cronbach alfa* untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alfa* lebih besar 0,60. Pengujian dilakukan dengan SPSS menggunakan teknik *alpha cronbach's* dengan kriteria:

- a. Jika nilai  $\alpha$  cronbach's  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai  $\alpha$  cronbach's  $< 0,60$  maka dinyatakan tidak reliabel.

Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini.

**Tabel 5.9 : Uji Reliabilitas**

| No | Variabel                 | Cronbach's Alpha | Tanda | Nilai | Keterangan |
|----|--------------------------|------------------|-------|-------|------------|
| 1  | Produktivitas (Y)        | 0,898            | >     | 0,60  | Reliabel   |
| 2  | Komitmen Organisasi (X1) | 0,751            | >     | 0,60  | Reliabel   |
| 3  | Pelatihan (X2)           | 0,902            | >     | 0,60  | Reliabel   |
| 4  | Lingkungan kerja (X3)    | 0,911            | >     | 0,60  | Reliabel   |

**Sumber : Olahan Data Spss 22**

Dari Tabel 5.9 hasil uji rehabilitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari seluruh variabel yang diuji nilainya sudah diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

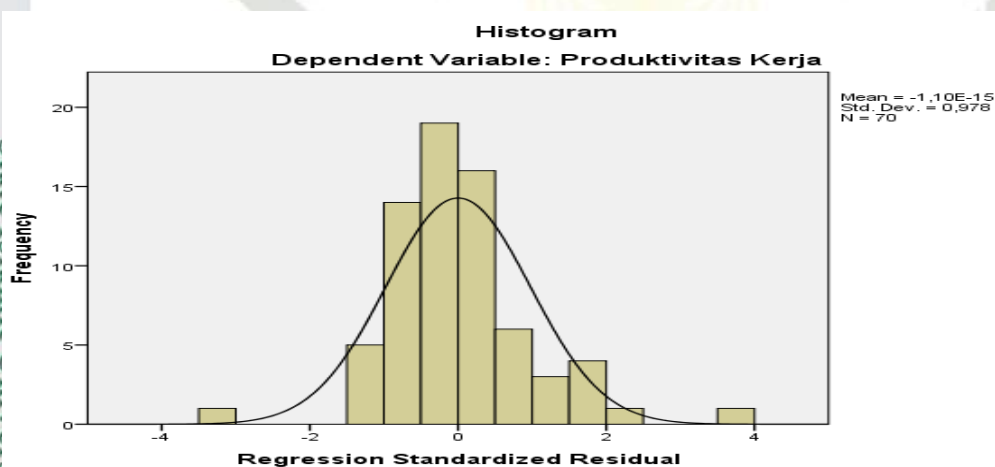
## 5.4 Uji Asumsi Klasik

### 5.4.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2008) Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala likert. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji kolmogrov Smirnov adalah jika nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 maka populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai sig. Diatas 0,05 populasi berdistribusi normal.

Gambar 5.1 dan 5.2 adalah gambar pengujian normalitas data yang telah dilakukan pengujian

**Gambar 5.1 : Uji Normalitas Histogram**



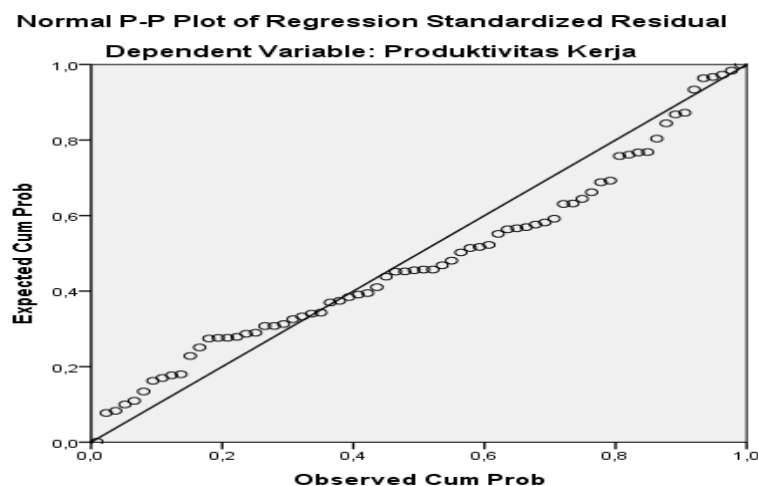
**Sumber : Olahan Data SPSS 22**

Berdasarkan tampilan histogram di atas terlihat distribusi data membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, yaitu tidak memiliki batasan capaian angka dikedua sisinya yang tidak terhingga nilainya. Berdasarkan uji normalitas variabel dependen memiliki distribusi normal

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 5.2 : Uji Normalitas Garis Plot**



**Sumber : Olahan Data SPSS 22**

Berdasarkan tampilan *Normal P-P Plot Regression Standardized* di atas terlihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

#### 5.4.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Umar (2008) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah Multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur Multikolinieritas dalam penelitian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor). Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.10 adalah tabel pengujian multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan menggunakan SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 5.10 : Uji Multikolinieritas**

a. Coefficients<sup>a</sup>

| Model               | Collinearity Statistics |       |
|---------------------|-------------------------|-------|
|                     | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)        |                         |       |
| Komitmen Organisasi | ,755                    | 1,324 |
| Pelatihan           | ,729                    | 1,372 |
| Lingkungan Kerja    | ,853                    | 1,172 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

#### **Sumber : Olahan Data Spss 22**

Berdasarkan output pada coefficients terlihat nilai VIF yang dihasilkan dalam pengujian ini komitmen organisasi sebesar 1,324, pelatihan sebesar 1,371 dan lingkungan kerja sebesar 1,172, dengan melihat nilai VIF dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas .

#### **5.4.3 Uji Heteroskedastisitas**

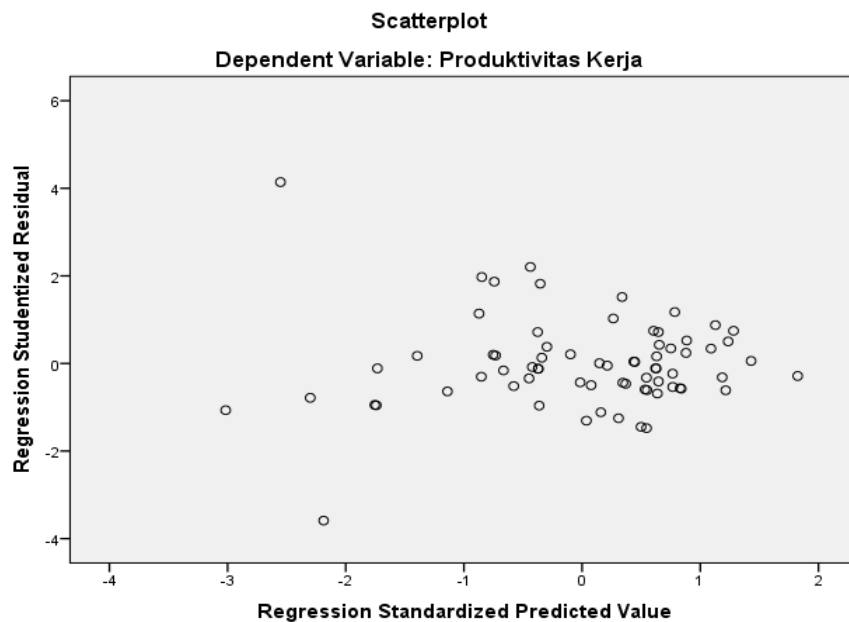
Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot antara lain nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Grafik scatterplot menggunakan program SPSS (Statistical Program Society Science). (Umar : 2008)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 5.3 adalah gambar pengujian data berdasarkan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Gambar5.3 : Uji Heteroskedastisitas**



**Sumber : Olahan Data Spss 22**

Berdasarkan gambar di atas tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada metode regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas karyawan berdasarkan variabel independent komitmen organisasi, pelatihan dan lingkungan kerja.

#### 1.4.4 Uji Autokorelasi

Menurut Umar (2008) Uji Autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat hubungan yang kuat, baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian. Data penelitian dapat

berupa data time series atau cross section. Autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier adakorelasi antar kesalahan pengganggu pada priorite. Jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson.

**Tabel 5.11 Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | ,642 <sup>a</sup> | ,413     | ,386              | 3,629                      | 2,056         |

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $d_{hitung}$  (Durbin-Watson) sebesar 2.056 berdasarkan hasil pengujian data diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak ditemukannya autokorelasi karena nilai Durbin-Watson yang dihasilkan berada diantara -2 dan +2 =  $-2 < 2.056 < +2$

## 5.5. Analisa Data Penelitian

### 5.5.1 Regresi Linear Berganda

Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen ( Sugiyono, 2016: 237 ). Untuk menganalisa Pengaruh Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan PT. Indojaya Agrinusa Desa Sei Pinang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar dilakukan analisis regresi linear berganda.. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 maka dapat dibuat tabel pengaruh antara variabel komitmen organisasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 5.12 : Analisis Regresi Berganda**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 (Constant)        | 4,948                       | 4,971      |                           |
| Komitmen Organisasi | ,291                        | ,097       | ,326                      |
| Pelatihan           | ,270                        | ,103       | ,289                      |
| Lingkungan Kerja    | ,143                        | ,067       | ,217                      |

a. Dependent Variable: produktivitas

**Sumber : Olahan Data Spss 22**

Berdasarkan Tabel 5.11 hasil perhitungan analisis regresi linear berganda maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,948 + 0,291X_1 + 0,270X_2 + 0,143X_3 + e$$

Pada persamaan tersebut di tunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y). Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi linear berganda diatas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,948. artinya adalah komitmen organisasi , pelatihan dan lingkungan kerja pada PT. indojoya agrinusa kecamatan tambang kabupaten Kampar bernilai nol (0), maka produktivitas karyawan PT. indojoya agrinusa kecamatan tambang kabupaten Kampar sebesar 4,948.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,291. artinya adalah komitmen organisasi pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar sebesar 0,291
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,270. artinya adalah pelatihan kerja pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar mengalami





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

peningkatan 1 satuan, maka produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar sebesar 0,270

4 Nilai koefisien regresi sebesar 0,143. artinya adalah lingkungan kerja pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar mengalami peningkatan 1 satuan, maka produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar sebesar 0,143

5 Standar error ( $\epsilon$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### 5.5.2 Uji Secara Simultan ( Uji F)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel (**Suliyanto, 2011:61**). Jika F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F_{\text{tabel}} = Df1 = 4 - 1 : Df2 = 70 - 4$$

$$F_{\text{tabel}} = 2.074$$

**Tabel 5.13: Uji F hitung**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 610,398        | 3  | 203,466     | 15,454 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 869,973        | 66 | 13,166      |        |                   |
| Total        | 1479,371       | 99 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan Kerja, Pelatihan, Komitmen Organisasi

**Sumber : Olahan Data Spss 22**

Dari tabel di atas diketahui  $F_{hitung}$  (15,454) dengan signifikan 0,000.  $F_{tabel}$  dapat diperoleh dari  $F_{tabel}$  statistik sebesar 2,074. Dengan demikian diketahui  $F_{hitung}$  (15,454) >  $F_{tabel}$  (2,074) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka secara simultan atau bersamaan komitmen organisasi, pelatihan dan lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

### 5.3 Uji Secara Parsial ( Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t$  yang didapat dari perhitungan dengan nilai  $t$  yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Rumus pengambilan  $t$  tabel dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut :

$$T_{tabel} = n - k : 0,05 / 2$$

$$T_{tabel} = 70 - 3 : 0,05 / 2$$

$$T_{tabel} = 1.99834$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian (Suliyanto, 2011:62) adalah sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini di dapat t – statistik sebagai berikut :

**Tabel 5.14 : Uji T hitung**

| Coefficients <sup>a</sup>     |                             |            |                            |       |      |                         |       |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                         | Unstandardized Coefficients |            | Standar dized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                               | B                           | Std. Error | Beta                       |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                  | 4,948                       | 4,971      |                            | 995   | ,323 |                         |       |
| Komitmen Organisasi Pelatihan | ,291                        | ,097       | ,326                       | 3,002 | ,004 | ,755                    | 1,324 |
|                               | ,270                        | ,103       | ,289                       | 2,612 | ,011 | ,729                    | 1,372 |
| Lingkungan Kerja              | ,143                        | ,067       | ,187                       | 2,129 | ,037 | ,853                    | 1,172 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Sumber : Olahan Data Spss 22**

Berdasarkan tabel 5.12 di atas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh komitmen organisasi maka produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar menunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,002) > t_{tabel} (1.99834)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,004 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Si

in Riau

2. Pengaruh pelatihan terhadap terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar menunjukkan nilai  $t_{hitung} (2,612) > t_{tabel} (1.99834)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,01 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

3. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar menunjukkan nilai  $t_{hitung} (2,422) > t_{tabel} (1.99834)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,03 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

### 5.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependent. Hasil uji koefisien dterminasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.15 : Koefisien Determinasi**

#### a. Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,642 <sup>a</sup> | ,413     | ,386              | 3,629                      |

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , Pelatihan, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Sumber : Olahan Data SPSS 22**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R sebesar 0,642. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (komitmen dan pelatihan serta lingkungan kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja) memiliki hubungan yang kuat.

Dari Tabel 5.14 di atas dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,386 atau 38,6% berarti komitmen organisasi, pelatihan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar sebesar 54,7% sementara sisanya sebesar 0.614 atau 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## 5.6 Pembahasan.

### 5.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Desa Sungai Pinang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan peraturan perusahaan yang telah di sepakati bersama dalam bekerja dan juga merupakan sebuah kepercayaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari sebuah pekerjaan dalam suatu organisasi.

Secara deskriptif tanggapan responden, terhadap variabel komitmen organisasi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini dibuktikan dengan 66,14% responden menyatakan sesuai dan hanya 5,06% responden yang menyatakan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terang setuju. perusahaan sudah memenuhi keinginan karyawan seperti komitmen efektif yang terdiri dari keinginan berkarir dalam organisasi, rasa percaya terhadap organisasi dan sudah memiliki pengabdian organisasi dan karyawan juga dapat dikatakan memiliki komitmen berkelanjutan yang terdiri dari kecintaan karyawan kepada perusahaan, karyawan memiliki keinginan bertahan dengan pekerjaan, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, keterkaitan karyawan dengan pekerjaan, serta karyawan sebagian merasa tidak nyaman meninggalkan pekerjaan. Karyawan juga dapat dikatakan memiliki komitmen normatif yang terdiri dari kesetiaan terhadap perusahaan, merasa memiliki kebahagiaan dalam bekerja dan karyawan merasa bangga bekerja pada perusahaan tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan tambang kabupaten kampar memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada jabatan produksi yaitu bapak Rialdi Aufa tentang komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Berpendapat bahwa :

*“Ya komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan, disini kan mas kita ada SOP, ada standart yang sudah ditentukan kalo karyawan mau promosi atau mutasi atau rotasi jabatan. Mungkin kondisi lapangan, karyawan tidak memenuhi administrasi. Kami tidak bisa memaksakan bagi karyawan yang memang tidak mampu untuk naik jabatan, kami tidak bisa memenuhi tuntutan karyawan yang seperti itu. Jadi karyawan mungkin merasa tidak puas”*

Dengan menggunakan uji t menunjukkan  $t_{hitung} (3.002) > t_{tabel} (1.99834)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,004 masih berada dibawah 0,05.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal ini menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi perusahaan maka semakin tinggi produktivitas karyawan tersebut, demikian juga sebaliknya.

Hal ini secara teoritis didukung Menurut Priansa (2018:234) komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Novianti Agustin (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi kepemimpinan dan komitmen terhadap produktivitas pada PT. Astra International Tbk-Daiatsu Cabang Majapahit Semarang. Dari kesimpulan penelitian beliau bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen terhadap produktivitas kerja di PT Astra International Tbk-Daiatsu Cabang Majapahit Semarang.

### **5.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar**

pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis dan juga sebagai proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara deskriptif tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini dibuktikan dengan 86,70% responden menyatakan sesuai dan hanya 0,42 % responden yang menyatakan kurang sesuai. yang diberikan perusahaan, sebagian karyawan merasa bahwa instruktur sudah memiliki pendidikan dan sudah memiliki penguasaan materi, karyawan yang mengikuti pelatihan yang menjadi peserta sangat semangat dalam mengikuti pelatihan serta materi yang diberikan sesuai tujuan dan sesuai komponen peserta dan sudah sesuai dalam penetapan sasaran, metode pelatihan juga sudah dilakukan sosialisasi tujuan memiliki sasaran yang jelas serta meningkatkan keterampilan karyawan yang menjadi tujuan pelatihan sehingga pelatihan karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar baik.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada jabatan produksi bapak Rinaldi Aufa pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Berpendapat bahwa:

*Ya mas pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, mempengaruhi baik dalam hal positif maupun hal negatif misal dalam pengarahan, hasil penilaian hasil kerja dan dorongan – dorongan pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan, melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan pengawasan dan juga dalam pemberian penghargaan berupa pujian. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga membuat karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya sehingga memberikan kepuasan kerja karyawan*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan menggunakan uji t nilai  $t_{hitung} (2,612) > t_{tabel} (1,99834)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,01 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin sering perusahaan melakukan pelatihan, akan semakin baik pula produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

Hasil penelitian ini mendukung teori menurut Menurut Kaswan (2013:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan Aditya (2015) melakukan penelitian pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Primatexco Indonesia batang. Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia, Batang.

### **5.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.**

#### **Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar**

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitas pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Secara deskriptif tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini dibuktikan dengan 79,44 % responden menyatakan sesuai dan hanya 2,85% responden yang menyatakan tidak sesuai. karyawan merasakan pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, pewarnaan, kelembapan udara, fasilitas, serta kesempatan untuk maju serta keamanan dalam bekerja sudah dalam keadaan baik sehingga lingkungan kerja karyawan pada PT. Indojoya agrinusa kecamatan tambang kabupaten kampar sudah baik dan bagus.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada jabatan produksi bapak Rialdi Aufa pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Berpendapat bahwa:

*Ya mas lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, mempengaruhi baik dalam hal positif maupun hal negatif misalnya lingkungan yang kurang kondusif dan ruang kerja yang kurang nyaman, ini dapat mengganggu pekerjaan karyawan, lingkungan kerja karyawan memiliki peran penting dalam melakukan pekerjaan proses produksi, seperti penerangan, udara, dan warna. Lingkungan kerja yang nyaman, dapat membuat karyawan konsentrasi dalam melakukan proses produksi, lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti udara ruangan yang panas dapat mengganggu karyawan dalam proses produksi, karyawan harus memiliki konsentrasi yang baik dalam melakukan produksi, dengan konsentrasi yang baik dapat memberikan kualitas produksi yang baik terhadap perusahaan.*



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan menggunakan uji t nilai  $t_{hitung} (2,129) > t_{tabel} (1.99834)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,03 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja perusahaan, akan semakin baik pula produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

Hasil penelitian ini mendukung teori menurut Menurut Afandi (2018: 66) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Anisah Fauziyah, H. Abd. Kodir Djaelani dan Afi Rachmat Slamet. (2018) : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi pada karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel bebas (pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel (produktivitas kerja).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### **5.6.4 Pengaruh Komitmen Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Desa Sei Pinang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar**

Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan demikian diketahui  $F_{hitung} (15,454) > F_{tabel} (2,074)$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka secara simultan atau bersamaan komitmen organisasi, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Sei Pinang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Dengan nilai diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,386 atau 38,6,2% berarti komitmen organisasi, pelatihan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Indojoya Agrinusa Sei Pinang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar sebesar 38,2% sementara sisanya sebesar 0,614 atau 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R sebesar 0,642. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (komitmen dan pelatihan serta lingkungan kerja) dengan variabel dependen (produktivitas kerja) memiliki hubungan yang kuat.

Produktivitas karyawan PT. Indojoya agrinusa kecamatan tambang kabupaten kampar dimana karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standart perusahaan sehingga selalu menghasilkan produktivitas yang baik. Dari tanggapan responden tersebut dapat juga dikatakan bahwa sebagian besar karyawan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki kemampuan, semangat kerja, mutu dan efisiensi dan pengembangan diri serta dalam meningkatkan hasil yang telah dicapai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memiliki produktivitas kerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara tentang komitmen organisasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan salah satu karyawan pada jabatan Produksi yaitu bapak Rialdi Aufa pada PT. Indojoya Agrinusa Sei Pinang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar sangat patut untuk diperhatikan didalam perusahaan, perbaikan – perbaikan diharapkan terus menerus agar terciptanya produktivitas karyawan yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Aditya (2015) melakukan penelitian pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia Batang. Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Primatexco Indonesia, Batang.

UIN SUSKA RIAU